Jornal
o metalúrgico
Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes
Fundador: Adolpho Perchon
Setembro de 1942
Diretor Resp.: Miguel Eduardo Torres
www.metalurgicos.org.br
ACESSE E CURTA /MiguelTorresFS
Fevereiro/Março de 2018 - Ano 74 - Nº 626
FILIADO À: FORÇA SINDICAL

Especial Convenção Coletiva

LUTAR, RESISTIR E DEFENDER CONQUISTAS HISTÓRICAS

O movimento sindical é e sempre foi o principal instrumento de defesa dos interesses da classe trabalhadora. Faz parte da História do Brasil.

Em 1917, a primeira Greve Geral do Brasil, realizada em São Paulo, foi pioneira ao reivindicar redução da jornada e melhores condições de trabalho, impulsionando o sindicalismo.

Nesta linha evolutiva, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, fundado em 1932, é um grande exemplo de lutas e conquistas.

Em 85 anos de existência, enfrentamos os regimes autoritários, a exploração, o desemprego e as péssimas condições de trabalho. Conquistamos importantes aumentos salariais, melhorias nos ambientes de trabalho, redução da jornada e Participação nos Lucros ou Resultados. Construímos um patrimônio físico e político fundamental para organizar, mobilizar e beneficiar os metalúrgicos e suas famílias: sede própria e subsede, carros de som, assembleias, mobilizações, fiscalização das condições de trabalho, assistência jurídica, Centro de Saúde, cooperativa, excelentes opções de lazer no campo (clube) e na Praia Grande.

"Nenhum benefício e nenhum direito trabalhista surge da boa-vontade dos patrões. São os trabalhadores e as trabalhadoras, organizados em sindicatos fortes, atuantes e representativos, que conquistam melhores condições de trabalho e mais direitos", diz **Miguel Torres,** presidente do Sindicato e da CNTM e vice-presidente da Força Sindical.



Greve Geral em São Paulo, 1917. Coleção História da Industrialização no Brasil, São Paulo. Arquivo Edgard Leuenroth



Marcha em Brasília contra as reformas em 2017 - Arquivo Sindicato-CNTM

DESAFIOS ATUAIS

Tudo o que foi construído está sendo atacado pelo governo, por setores empresariais, da mídia e por políticos conservadores apoiados no poder econômico da elite.

A terceirização e a nova lei (reforma) trabalhista foram aprovadas para enfraquecer a estrutura sindical, desproteger os trabalhadores e acabar com os direitos.

Porém, para evitar que mexam nas conquistas dos metalúrgicos, defendemos uma ação permanente na defesa das **cláusulas sociais** das Convenções Coletivas de Trabalho.

As Convenções estabelecem condições de trabalho especiais e benefícios econômicos complementares e até mais vantajosos do que os previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como a reforma trabalhista praticamente acabou com a CLT, as Convenções tornaram-se o principal instrumento de garantia dos direitos. Por isto, nesta edição especial, estamos divulgando as cláusulas sociais da **Convenção Coletiva de Trabalho de 2017/2018**. Leia com atenção e tenha-a sempre perto de você.



DENUNCIE

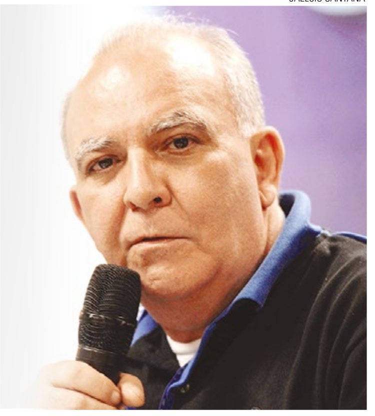
Se a empresa onde você trabalha descumprir qualquer cláusula da Convenção Coletiva procure o diretor ou assessor sindical do seu setor e denuncie. Lute pelos seus direitos!

SAIBA MAIS
Páginas 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12

EDITORIAL

PRESSÃO POPULAR VITORIOSA

JAÉLCIO SANTANA



As mobilizações da classe trabalhadora com o movimento sindical unificado foram fundamentais para o governo recuar na proposta de uma reforma da Previdência que, se fosse aprovada pelo Congresso Nacional, acabaria com a aposentadoria do povo trabalhador deste País.

Parabenizo e agradeço todos os companheiros e companheiras que apoiaram e participaram de nossas inúmeras ações de resistência. Mas devemos continuar mobilizados, pois, além de o governo querer retomar a qualquer momento esta cruel e injusta reforma, temos de enfrentar os demais ataques aos direitos sociais e trabalhistas da classe trabalhadora.

Vamos manter a mobilização, dialogando com os trabalhadores nas portas de fábrica, defendendo as conquistas firmadas na Convenção Coletiva de Trabalho e o movimento sindical como um dos principais instrumentos de luta em defesa dos direitos e da retomada do desenvolvimento econômico e social do Brasil.

Como estamos em ano eleitoral, precisamos alavancar a nossa pauta trabalhista e sindical junto aos candidatos e eleger quem realmente estará comprometido com os direitos e os interesses dos trabalhadores.

A luta faz a lei! A luta não para! Participe!

MIGUEL TORRES
Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes e da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e vice-presidente da Força Sindical

ARTIGO

JUNTOS EM DEFESA DOS METALÚRGICOS

JAÉLCIO SANTANA



A nova diretoria da Federação dos Metalúrgicos do Estado de SP assumiu a gestão da entidade para o quadriênio 2018/2022. Assumir a presidência é, pessoalmente, motivo de muito orgulho, disposição e responsabilidade.

E assumir o cargo até então ocupado pelo líder Cláudio Magrão transforma minha tarefa em motivo de grande satisfação e multiplicação de meus desafios no cargo.

Vivemos momentos de grandes mudanças no movimento sindical brasileiro frente às novas regras impostas pela reforma trabalhista. Teremos, toda a nova diretoria e os sindicatos filiados, incluindo o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, a grande tarefa de levarmos adiante a defesa dos direitos da categoria metalúrgica no Estado. E estou certo de que atingiremos nossos objetivos, mesmo com todas as dificuldades colocadas.

Minha certeza e garantia de que seguiremos adiante está baseada principalmente em nossa unidade e em nossa ação conjunta nas bases e nas fábricas junto aos trabalhadores. Nossa união é o que sempre nos fez forte e desta forma é que continuaremos indo além com nossa Federação em mais este mandato que se inicia!

Juntos, companheiros e companheiras, vamos continuar enfrentando as adversidades políticas e econômicas pelas quais o País vem passando e, como sempre, sem abrir mão de um direito a menos sequer aos trabalhadores. Este é o nosso principal compromisso e principal bandeira de luta de nossa Federação!

ELISEU SILVA COSTA
Presidente da Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo

NOTAS SINDICAIS

BOXMÍDIATV



- Estamos na luta de resistência e mobilização para fazer contraponto à lei da reforma trabalhista (13.467/17) que ameaça acabar com os direitos dos trabalhadores.

- A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos entrou, no dia 6 de fevereiro de 2018, no Supremo Tribunal Federal, com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade questionando a mudança na regra de cobrança da contribuição sindical. A lei 13.467/17, uma lei ordinária, alterou a regra da contribuição, que tem caráter tributário, e só poderia ser alterada por lei complementar.

- O ministro Edson Fachin, do STF, analisou a ação da CNTM e pediu explicações ao Congresso Nacional e ao governo.

- Em assembleia no dia 23 de fevereiro, na sede do nosso Sindicato, a categoria lotou o auditório e aprovou a contribuição sindical, que é fundamental para a manutenção e o fortalecimento de nossa estrutura em defesa dos interesses e direitos dos metalúrgicos.

- Posições judiciais em todo o País estão decidindo que o fim da contribuição sindical, previsto na reforma trabalhista, é inconstitucional.

- Para as eleições das Comissões de Empregados nas empresas, conforme prevê a nova legislação trabalhista, o Sindicato está mobilizado para que as Comissões eleitas tenham força e representatividade para debater assuntos de interesses dos trabalhadores, encaminhar reivindicações, negociar e ampliar as conquistas.

- O nosso Sindicato e a CNTM manifestaram apoio à luta dos professores e servidores públicos municipais de São Paulo contra o projeto da Prefeitura, que aumenta a alíquota previdenciária da categoria. Os metalúrgicos tambem lutam contra a reforma da Previdência, que vai exigir mais tempo de contribuição, dificultar o acesso à aposentadoria e reduzir o valor do benefício.

o metalúrgico
FEVEREIRO/MARÇO DE 2018
Ano 74 – Nº 626
Órgão oficial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo e Mogi das Cruzes
SEDE SP - Rua Galvão Bueno, 782, Liberdade CEP 01506-000 - Fone (11) 3388-1000
SUBSEDE MOGI - Rua Afonso Pena, 137, Centro CEP 08770-330 - Fones (11) 4699-8700 / 8749
www.metalurgicos.org.br
/MiguelTorresFS

DIRETORES (SEDE SÃO PAULO)
Admilton Mariano da Silva (Curió), Adnaldo Ferreira de Oliveira, Adriano de Assis Lateri, Alsira Maria da Silva Lima, Antonio Raimundo Pereira de Souza (Mala), Antonio Uélio Luis Moreira, Carlos Andreu Ortiz, Carlos Augusto dos Santos (Carlão), Celso de Araújo Carneiro (Bombeirinho), Cláudio do Prado Nogueira, Cristina Maria dos Santos Silva, David Martins de Carvalho (licenciado), Donizeti Aparecido de Assis, Edenilson Rossato (Alemão), Elza de Fátima Costa Lopes (Diretora Financeira), Emerson Andrade Passos, Eraldo de Alcântara (Maloca), Erlon Souza Lorentz, Eufrozino Pereira da Silva (licenciado), Euvaldo Alves Lima (Biro-Biro), Francisco de Assis do Nascimento (Chico Pança), Francisco Roberto da Silva (Sargento), Geraldino dos Santos Silva, Germano Alves Pereira, Jefferson Coriteac (licenciado), Jesus I. dos Santos Filho, João Carlos Gonçalves (Juruna), Jorge Carlos de Morais (Arakém - Secr.-Geral), José Francisco Campos, José João da Silva (Mixirica), José Luiz de Oliveira, José Maurício da Silva (Ceará), José Mauricio Mesquita Forte, José Porfírio da Silva, José Silva dos Santos, José Valdinei Dantas de Souza (Jamanta), Josias Alves da Silva, Juarez Martelozo Ramos, Lourival Aparecido da Silva, Luís Carlos de Oliveira (Luisinho), Luiz Antonio de Medeiros Neto, Maria Euzilene Nogueira (Leninha), Miguel Eduardo Torres (Presidente), Nelson Aparecido Cardim (Xepa), Nelson Marques da Silva, Nivaldo Crispim Patrício, Paulo Pereira da Silva (licenciado), Pedro Nepomuceno de Sousa Filho (licenciado), Ricardo Rodrigues (Teco), Roberto Soares Dias (Ninja), Rodrigo Carlos de Morais, Rubens Pereira, Sales José da Silva, Sonete Rodrigues dos Santos Silva, Tadeu Morais de Sousa, Tito de Oliveira, Valdir Pereira da Silva, Yara Pereira da Silva

SEDE MOGI DAS CRUZES
Ester Regina Borges, Paulo Fernandes de Souza (Paulão), Sílvio Bernardo

DIRETOR RESPONSÁVEL
Miguel Eduardo Torres

EDIÇÃO E REDAÇÃO
Débora Gonçalves - MTb 13.083
Val Gomes - MTb 20.985

FOTOGRAFIA
Jaélcio Santana

DIAGRAMAÇÃO
Rodney Simões
Vanderlei Tavares

IMPRESSÃO
BANGRAF

TIRAGEM
150 mil exemplares

LUTA NAS FÁBRICAS

SINDICATO GARANTE COM GREVES AS CONQUISTAS DA CONVENÇÃO COLETIVA PARA MAIS TRABALHADORES

FOTOS PAULO SEGURA







Ainda bem que os trabalhadores têm o Sindicato para defender seus direitos e interesses. Mas nem sempre foi assim. Antigamente era cada um por si, uma exploração sem tamanho. Até que os operários se uniram, criaram os sindicatos e passaram a conquistar direitos.

Com a recente lei (13.467/17) da reforma trabalhista, porém, alguns patrões tentam derrubar as conquistas do Sindicato para os trabalhadores. Mas com mobilização, unidade e greves, o nosso Sindicato está conseguindo garantir os direitos das Convenções Coletivas de Trabalho.

Recentemente, fizemos greves nas empresas Oneel, Stoc Metais, Hidrofix e Hidropal, de metais sanitários na zona leste de São Paulo, e garantimos a renovação da Convenção Coletiva para mais 250 companheiros. Estas empresas são ligadas ao Siamfesp, do grupo patronal 19-3, que não assinou a Convenção com o Sindicato na campanha salarial do ano passado. Os acordos foram fechados depois de uma intensa mobilização liderada pelo diretor Rodrigo de Morais e equipe, com apoio do presidente do Sindicato, Miguel Torres, do secretário-geral Arakém e de todos os demais diretores(as) e assessores(as) junto aos trabalhadores.

A pressão com as greves deu resultado positivo. As empresas acabaram chamando o Sindicato para negociar, inclusive a aprovação da contribuição sindical, que permite ao Sindicato melhorar os serviços prestados e dar continuidade às ações em defesa da categoria.

O presidente **Miguel Torres** afirma que essa luta vai continuar, com pressão nas fábricas dos grupos patronais que ainda não assinaram a Convenção Coletiva de Trabalho. "Nosso lema é 'a luta faz a Lei', portanto, não aceitaremos nenhum direito a menos para os trabalhadores", afirma.

O Sindicato já negociou e assinou a Convenção com outras fábricas, mesmo sem greves.

Acesse o site do Sindicato **www.metalurgicos.org.br** e confira as notícias diárias das lutas do Sindicato nas portas de fábrica em defesa dos direiros e interesses dos trabalhadores e trabalhadoras.

CLÁUSULAS SOCIAIS

Vamos defender as conquistas sociais da nossa Convenção Coletiva de Trabalho



JAÉLCIO SANTANA



Confira nas páginas seguintes as cláusulas sociais da Convenção Coletiva de Trabalho de 2017/2018 firmada na Campanha Salarial entre a Federação dos Metalúrgicos no Estado de SP, o nosso Sindicato e os vários grupos patronais. As conquistas sociais são praticamente iguais para toda a categoria. Em uma ou outra Convenção, uma mesma cláusula tem uma numeração diferente, mas o direito é o mesmo. Leia com atenção e procure o Sindicato se a empresa em que você trabalha desrespeitar o documento.

Confira na Página 12 os nomes dos diretores do Sindicato e os contatos telefônicos para denunciar abusos. Defenda seus direitos!

ENTIDADES PATRONAIS QUE ASSINARAM A CONVENÇÃO

As conquistas sociais negociadas com os grupos patronais são comuns para toda a categoria



Fundição: Sindicato da Indústria da Fundição no Estado de São Paulo/Sifesp; **Grupo 2:** Sindimaq (Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas) e Sinaees (Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo); **Grupo 3:** Sindipeças (Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores), Sindiforja (Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria) e Sinpa (Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Estado de São Paulo); **Sicetel** (Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos) e **Siescomet** (Sindicato da Indústria de Esquadrias e Construções Metálicas do Estado de São Paulo); **Simefre** (Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários) e **Sinafer** (Sindicato da Indústria de Artefatos de Ferro, Metais e Ferramentas em geral no Estado de São Paulo); **Sindal** (Sindicato dos Fabricantes de Equipamentos, das Empresas Fornecedoras de Produtos e Serviços de Projeto, Montagem e Manutenção de Cozinhas Industriais em Hotéis, Motéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Fast-Foods, Supermercados, Hospitais, Escolas, Clubes e Similares do Estado de São Paulo; **Sindifupi** (Sindicato da Indústria de Funilaria e Pintura do Estado de São Paulo); **Sindimotor** (Sindicato de Remanufaturamento e Recondicionamento e/ou Retífica de Motores e seus Agregados e Periféricos no Estado de São Paulo); **Sindisider** (Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Produtos Siderúrgicos); **Sindratar** (Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar no Estado de São Paulo); **Siniem** (Sindicato Nacional da Indústria de Estamparia de Metais).

ATENÇÃO: a numeração das cláusulas das Convenções Coletivas pode ser diferente de uma convenção para outra, mas o seu conteúdo é igual.

ADICIONAL NOTURNO

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho a remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h e 05h da manhã nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho será acrescida do adicional de 35% sobre a hora normal.

1) O adicional de 35% é aplicável aos empregados que vierem a ser admitidos e aos que tenham trabalhado no período noturno.

2) Os empregados que já vêm trabalhando no período noturno, por força de contrato ou habitualidade e de forma contínua, e percebiam adicional noturno com percentual de 50%, em razão de norma coletiva anterior, perceberão a diferença entre o adicional que vinham percebendo e o aqui convencionado, como vantagem pessoal, destacada no comprovante e folha de pagamento, não se constituindo base para equiparação ou isonomia salarial.

3) O empregado que, durante a vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, deixar de trabalhar habitualmente no horário noturno, com adicional de 50%, sendo transferido para o turno diurno , se no período de 06 meses subseqüentes retornar ao trabalho habitual no horário noturno, para os efeitos desta cláusula será enquadrado nas condições do item "2".

SALÁRIO ADMISSÃO

1) Será garantido ao empregado admitido para mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuem um único empregado no seu exercício.

2) Nas empresas que possuem estrutura organizada de cargos e salários nos casos previstos no item "1" acima, será garantido o menor salário de cada função.

3) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicarão a cláusula número 13 de PROMOÇÕES.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) A partir do 61° dia de substituição que tenha caráter eventual, o empregado substituto passará a receber o salário inicial fixado para a função do empregado substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, bem como as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 90 dias.

b) Substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula PROMOÇÕES.

c) Não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 60 dias aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado serão remuneradas na forma abaixo:

a) Até 25 horas mensais, 50% de acréscimo em relação à hora normal;

b) Acima de 25 horas e até 40 horas mensais, 60% de acréscimo em relação à hora normal;

c) Acima de 40 horas até 60 horas mensais, 80% de acréscimo em relação à hora normal;

d) Acima de 60 horas mensais, 100% de acréscimo em relação à hora normal;

e) As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remunerados com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 8 horas diárias, sendo as excedentes, pagas com acréscimo de 150% (cento e cinqüenta por cento), também em relação à hora normal.

APRENDIZES

1) Durante o período de treinamento prático na empresa, será assegurado aos menores aprendizes 01 salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Salário Normativo vigente para a categoria. Em empresas com mais de 50 empregados, os menores aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Salário Normativo citado, nos últimos 06 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

2) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do responsável legal pelo aprendiz ou do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

3) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado, será garantido ao trabalhador, classificação na função para a qual foi qualificado, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente destinadas para os aprendizes;

4) As condições e prazo de inscrição para seleção de candidatos aprendizes de qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

5) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que em qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outros estabelecimentos de ensino profissional, a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que seja

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CLÁUSULAS SOCIAIS

proporcionado as mulheres, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para aprendizes mulheres.

PROMOÇÕES

1) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias, Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

2) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerencia o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinqüenta) dias;

3) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de 3 a 7% (três a sete por cento); para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados que possuam estrutura de cargos organizada, definirão cada cargo da mão de obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIOS

1) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento, na empresa ou no banco pagador de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em depósito bancário ou cheque-salário.

2) Ficam isentas do cumprimento desta cláusula, as empresas que efetuam pagamento através de depósito bancário, em instituição que forneça Cartão Magnético para que os empregados possam movimentar suas contas, as que possuem posto bancário no interior da empresa ou que efetuam pagamento em moeda corrente do país.

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

1) As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente à 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, referente aos dias trabalhados ou abonados na quinzena.2) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

2) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.

3) O pagamento do aditamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13° salário.

ATRASO DE PAGAMENTO

1) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subseqüente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

2) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro: 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo: 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, Vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

4) O não pagamento do 13° salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

4) As multas previstas nos parágrafos 1° e 2° do item "2" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

DESCONTO EM FOLHA

Fica permitido às empresas abrangidas por essa convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: Seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos–odontológicos com participação dos empregados nos custos alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clubes/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado. Poderá ainda, da mesma forma, proceder a desconto para projetos sociais, promovidos pelos sindicatos quando tais descontos forem aprovados em assembléia.

ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13° salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

COMPENSAÇÃO DE HORAS

1) Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

1.1) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;

1.2) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

1.3) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

2) As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

1) As interrupções do trabalho ocorridas, sem que para isso tivesse havido participação dos empregados, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, ficando-lhes assegurada a remuneração integral, como se trabalhado tivessem.

2) No caso de interrupções previstas, ou de força maior, que ensejem compensação ou pagamento posterior, poderá ser celebrado acordo entre as partes, com participação do Sindicato da Categoria Profissional.

FÉRIAS

1) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

2) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir de 2º a 5º feira;

3) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

4) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7° da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Parágrafo Primeiro: Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CLÁUSULAS SOCIAIS

Parágrafo Segundo: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

5) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13° salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no item "1";

6) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

7) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

8) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o item "1" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

9) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

1) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se será trabalhado ou indenizado;

2) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

3) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

4) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer na empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral.

5) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme item "2" dessa cláusula;

6) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração de 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens "1", "2" e "3" supra;

6.1) Não se aplica o item 6 supra aos empregados admitidos a partir de 01 de novembro de 1.998

7) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições do item "6" supra deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

8) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

9) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7° da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores as habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

AUXÍLIO CRECHE

1) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2° do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a 15% (quinze por cento) do respectivo Salário Normativo vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 2 (dois) anos de idade.

2) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe, mediante sua opção após o retorno ao trabalho.

3) O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

4) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria.

AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio-Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

Parágrafo único: Ficam excluídas desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

1) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

2) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei 6858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nr. INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

3) As empresas que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

1) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário fica garantida, entre o 16° (décimo sexto) e o 120° (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma COMPLEMENTAÇÃO de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da COMPLEMENTAÇÃO o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

2) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16° (décimo sexto) e 120° (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CLÁUSULAS SOCIAIS

3) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "1", a COMPLEMENTAÇÃO deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

4) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

COMPLEMENTAÇÃO DO 13° SALÁRIO

1) A COMPLEMENTAÇÃO será devida para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (Cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício PREVIDENCIÁRIO.

2) Esta COMPLEMENTAÇÃO será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

ABONO POR APOSENTADORIA

1) Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos, dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

2) Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

3) Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

4) Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

4.1) As empresas que mantenham às suas expensas plano de COMPLEMENTAÇÃO de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

4.2) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

5) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7° da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença maternidade, para as empregadas adotantes, de 120 (cento e vinte) dias, quando a adoção for de menores com até 1(um) ano de idade e de 60 (sessenta) dias, quando a adoção for de menores com idade superior a 1 (um) ano e com até 8 (oito) anos de idade.

Esta licença maternidade só será concedida mediante a apresentação à empresa, do termo judicial de guarda à adotante.

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

1) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

2) No caso de internação de filho(s), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuá-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13° salário.

3) Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13° salário.

4) LICENÇA PATERNIDADE - De acordo com o inciso XIX, do art. 7°,da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1°, do art. 10°, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT.

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

a) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de enfermidade, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da data da alta médica, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

b) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Em todas as convenções, a estabilidade por acidente de trabalho e doença profissional está em cláusulas separadas. Somente nas convenções com o Sifesp e o Sindisuper elas estão na mesma cláusula

1) Será garantida aos empregados, acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

a) que apresentem redução da capacidade laboral e,

b) que tenham se tornado incapazes de exercer a função em que vinham exercendo, e

c) que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

d) no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

2) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigidas, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado é facultado valer-se da prerrogativa judicial;

3) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentaram;

4) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;

5) Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela empresa;

6) Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

7) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;

8) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença pro-

fissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no item "1" acima.

GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

1) Abono de falta

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

2) Horário de trabalho

2.1) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, médio, superior e curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção ou da matrícula.

2.2) Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

3) Estágio

3.1) As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

1) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

2) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

3) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

4) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por cometimento de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

GARANTIAS À GESTANTE E LACTANTE

1) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

2) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

3) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

4) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

5) Em observância ao princípio da proteção à saúde, fica convencionado que a trabalhadora gestante ou lactante NÃO trabalhará em atividades consideradas insalubres em grau máximo e tão pouco em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo. No caso de insalubridade em grau médio ou mínimo o trabalho poderá ser autorizado desde que acompanhado de laudo médico que o autorize e desde que ajustado com a trabalhadora e com o acompanhamento do respectivo sindicato profissional. Com o afastamento da trabalhadora do local considerado insalubre deverá o empregador designar local de trabalho compatível, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

6) LICENÇA MATERNIDADE - A partir de 01 de novembro de 2010, as empresas abrangidas por este Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho passarão a conceder Licença Maternidade de 180 dias, nos termos da Lei nº 11.770 de 09.09.2008, denominada "Programa Empresa Cidadã".

TRABALHADORES PORTADORES DE HIV

Ao empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical.

GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho, que deverá ser feita no Sindicato Profissional de sua categoria e base territorial;

2) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;

3) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinou;

4) A multa por descumprimento desta cláusula fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pela variação do INPC, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

GARANTIAS SINDICAIS

1) Dirigente sindical

1.1) O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar;

1.2) O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

1.3) Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

2) Sindicalização

2.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

2.2) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

3) Participação em curso e/ou encontros sindicais

3.1) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13° salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

3.2) Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

3.3) Para as empresas com mais de 50 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

3.4) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;

3.5) Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

4) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

CIPA

As empresas obrigatoriamente convocarão eleições para CIPA, comunicando a data da eleição ao Sindicato com 60 (sessenta) dias de antecedência do pleito, enviando cópia do edital de convocação, constando o local com respectivo endereço da eleição, período da inscrição, comissão eleitoral e regulamentos específicos em caso de processo eleitoral setorizado, ou por meio eletrônico. O edital deverá ser enviado nos 10 (dez) primeiros dias da sua emissão, ficando certo que o sindicato poderá acompanhar todo o processo eleitoral através de um diretor.

a) No caso de primeira CIPA, o edital poderá ser de 30 (trinta) dias de antecedência; A inscrição dos candidatos será feita contra recibo e o prazo será de 20 (vinte) dias para inscrição, devendo expirar 10 (dez) dias antes da eleição;

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas, se for o caso, setorializarão a inscrição e a eleição dos candidatos, desde que em comum acordo com a respectiva entidade sindical profissional, e respeitando-se os termos do item 1;

c) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador;

d) O não cumprimento dos termos desta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, sob o acompanhamento da respectiva entidade sindical dos trabalhadores;

e) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser realizado conforme NR 5 com 20 horas de aula, no mínimo, contendo 1/3 do conteúdo programático destinado aos riscos de máquinas e equipamentos e galvânicos, quando for o caso;

f) O Cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa;

g) As empresas encaminharão à entidade sindical profissional, cópia de todas as atas (ordinárias e extraordinárias) de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a sua realização;

h) A empresa informará à Entidade sindical representativa dos trabalhadores, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e a data da realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, que deverá introduzir na programação, os temas Proteção de Máquinas e Equipamentos, e Prevenção às LER/DORT, ficando certo que a realização da SIPAT será de responsabilidade da empresa;

i) Fica estabelecido que o empregador proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho;

j) A empresa legalmente desobrigada de constituir CIPA deverá designar pelo menos, um trabalhador e capacitá-lo, conforme letra "f" desta cláusula, para as atribuições devidas.

k) Nos casos de acidentes graves, assim classificados por definição médica ou fatais, as empresas deverão realizar a reunião extraordinária da CIPA, no prazo máximo de 48 horas, protocolando após a reunião, a referente ata de reunião, no sindicato, no prazo de 48 horas.

MEDIDAS DE PROTEÇÃO

1) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação as condições de trabalho e segurança do empregado;

2) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho, segurança e saúde do trabalhador;

3) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo;

3.1) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será imediato;

4) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

5) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

1) As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra "E" da NR-5, para fins estatísticos.

2) No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de até 24 horas, com descrição sumária do acidente, acompanhado de copia da CAT

3) Na ocorrência de acidente de trajeto, de graves proporções, com mutilação ou fatal, a comunicação ao Sindicato deverá ser feita no mesmo prazo acima, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato, acompanhado de cópia da CAT.

PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em segurança e em medicina do trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nr. 3.214/78 é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de atuação em serviços especializados em segurança e medicina de trabalho.

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

PROTEÇÃO AO TRABALHADOR - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EPI's

a) As empresas procurarão priorizar, desenvolver estudos e implantar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) nos ambientes de trabalho;

b) Serão fornecidos gratuitamente aos empregados, equipamentos de proteção individual (EPI), constantes da NR's, observando-se as características das atividades e os respectivos riscos no trabalho, como também, óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, ou fornecer óculos de sobreposição (do tipo plena visão) resistentes e adequados à natureza do trabalho, vestimentas adequadas ao trabalho, tais como: uniformes, macacões, luvas, calçados especiais e outras peças específicas para as atividades desenvolvidas e condições de trabalho.

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

1) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS nr. 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças "CID", o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, parágrafo único do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

2) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

3) Os atestados que retratarem caso de urgência médica serão reconhecidos sempre.

CONVÊNIOS MÉDICOS

1) As empresas que mantém convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

2) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional um material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

3) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

PLANTÃO AMBULATORIAL

1) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados, no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período;

2) As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

A empresas deverão fornecer aos trabalhadores documentos exigidos pela previdência social, respeitando prazos que não comprometam a concessão dos benefícios, quando solicitado pelo trabalhador, ou seus familiares e representantes, priorizando:

a) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) ou documento similar (se for o caso), bem como cópia de laudos técnicos e documentos do gênero, quando solicitados, e conforme legislação previdenciária nas seguintes situações:

- por ocasião da rescisão do contrato de trabalho;
- para fins de requerimento de reconhecimento de períodos trabalhados em condições especiais;
- para fins de análise de benefícios por incapacidade, quando solicitado pelo INSS;
- para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do PPRA.

b) CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) no prazo de até 24 hs. à ocorrência do acidente ou constatação da doença do trabalho, e documentação complementar, quando esta for solicitada pelo trabalhador e seus representantes, ou exigida pela previdência social;

c) Requerimento de auxílio doenças, declaração de último dia trabalhado, e outros documentos exigidos pela previdência social inerentes ao pedido de concessão de outros benefícios previdenciários.

TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

1) As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de vale transporte ou transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

2) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

3) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.

4) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

5) No atendimento às disposições da Lei 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto 95247, de 16.11.87, as empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concederem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "Atraso de Pagamento".

6) Na Superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

7) As importâncias pagas a esses títulos não tem caráter remuneratório ou salarial, portanto não integram as demais verbas remuneratórias e nem incidem encargos sociais.

HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento de expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviços de transportes coletivos.

MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Fica estabelecido, que o intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para as empresas que manter local adequado para refeições, desde que seja acordado com o sindicato representativo da categoria profissional.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

1) O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será formalizado pelas empresas, pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

2) Fica facultado às empresas celebrar o Contrato de Experiência pelo prazo de 30 (trinta) dias, reservando-se o direito de prorrogá-lo por igual período.

3) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para o exercício do mesmo cargo anteriormente ocupado na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

TESTE ADMISSIONAL

1) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;

2) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

58.1 Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o sindicato profissional.

CARTA DE AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

1) As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13° salário.

2) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

DSS 8030 PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas preencherão os formulários DSS 8030, com as peculiaridades de cada função exercida, devendo fornecer ao trabalhador cópia do laudo técnico dos períodos correspondentes à vigência do Contrato de Trabalho até 31/12/2003. Para os períodos posteriores a 31/12/2003, as empresas preencherão o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

1) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

2) A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

3) As empresas com mais de 100 (cem) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de junho de 2018, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2017.

4) As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SÓCIO SINDICAIS.

As empresas, as suas expensas, contribuirão diretamente às respectivas Entidades Sindicais Profissionais, abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para fins de treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoal e ações sócio-sindicais, o equivalente a 10,5% (dez e meio por cento), em quatro parcelas, na forma e condições a seguir explicitadas, aplicadas até o teto salarial de R$ 8.410,00 (oito mil quatrocentos e dez reais).

a) 4% (Quatro por cento) a ser recolhido ao Sindicato profissional de base, até o dia 11 de Dezembro de 2017;

b) 4% (Quatro por cento a ser recolhido ao Sindicato Profissional de base, até o dia 12 de Fevereiro de 2018;

c) 1,5 (Um e meio por cento) a ser recolhido à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo até o dia 10 de Abril de 2018;

d) 1% (um por cento) a ser recolhido ao Sindicato Profissional de base, até o dia 11 de Junho de 2018;

MÃO DE OBRA DO PRESIDIÁRIO

As empresas que promoverem a contratação de mão de obra de presos em cumprimento de pena em regime fechado, para os fins colimados na Lei nº 7210 de 11 de julho de 1984, somente poderão fazê-lo mediante previa negociação direta com o Sindicato Profissional, e desde que obedecida a limitação de até 10% (Dez por cento) dos trabalhadores efetivos existentes na data da contratação, por analogia de direito ao Artigo 36 Parágrafo 1º da referida Lei.
Parágrafo 1º. Firmado o ajuste, as empresas fornecerão ao Sindicato Profissional uma cópia do mesmo, acompanhada da relação dos empregados assim contratados, respectivas funções e local onde exercem as atividades (interna ou externamente)

Parágrafo 2º. Para fins de enquadramento de piso salarial, de reajustes normativos, e de atendimento a disposições contidas na CLT, nas Convenções e Normas Coletivas de Trabalho, serão sempre considerados em sua totalidade, os contratados e os empregados efetivos.

Parágrafo 3º. As empresas que se utilizarem dessa modalidade de contratação de mão de obra, ficarão obrigadas à contratação de no mínimo 10% (Dez por cento) deste número de egressos (reeducandos) com o fim da pena cumprida no quadro efetivo da empresa.

TERCEIRIZAÇÃO

A atividade fim da empresa não poderá ser objeto de terceirização, ficando, portanto, terminantemente proibida esta modalidade de contratação, podendo ser permitida, somente, se previamente negociada diretamente com os Sindicatos Profissionais da categoria aqui convencionada, ressalvando-se o direito de contratação direta de mão de obra destinada as atividades consideradas pela legislação vigente como atividade meio, ressaltando, em qualquer situação, a responsabilidade subsidiária da tomadora, conforme sumula 331 do TST.

GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto, não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias, após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS

1) As empresas que efetuam pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários, o farão através de depósito em conta salário ou poupança sem custo para o empregado.

2) Caso o empregado opte para que o depósito seja efetuado em conta corrente, assumirá o empregado, o pagamento das tarifas, assim como qualquer custo incidente cobrado pelas instituições financeiras.

CONSTRANGIMENTO MORAL

1) As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio, bem como, as Empresas e os Sindicatos se comprometem a continuar agindo no sentido de coibir praticas de quaisquer atos que resultem em constrangimento moral.

2) Em havendo denuncia perante o Sindicato ou à Empresa, de atos discriminatórios ou constrangedores, envolvendo qualquer empregado, as entidades, Sindicato e Empresa, sob sigilo, solicitarão, imediatamente, entendimento junto à representante devidamente constituído da Empresa ou do Sindicato, objetivando sanar o problema, evitando eventual ação judicial.

DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem a continuar a despender esforços, no sentido de que, nas novas contratações, continuem a ser observados os princípios da igualdade de oportunidade aos jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos de idade, assim como às pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos, independentemente de sexo, etnia ou religiosidade.

CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a tomar diversas medidas para admissão de empregado portador de deficiência, nas vagas a serem preenchidas pelas empresas de acordo com o artigo 93 da Lei 8213/91. Os Sindicatos Profissionais que mantêm banco de dados de desempregados e de vagas disponíveis nas empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, farão um trabalho específico para colocação de empregados portadores de deficiência.

ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para mobilidade de pessoas com deficiência, as empresas signatárias se comprometem a considerar esse fator para que, quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, sejam observadas as disposições, de acordo com a legislação pertinente.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CLÁUSULAS SOCIAIS

AMAMENTAÇÃO

1) Em substituição ao disposto no Art 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, A PEDIDO DA EMPREGADA, a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 10 (Dez) corridos a ser gozada, em continuidade, a partir do término da licença maternidade determinada pelo Art 392 da CLT.

2) Face a sua natureza e ao seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do acima estabelecido.

3) Para o cumprimento do disposto nesta clausula, a empregada deverá comunicar à empresa, da sua opção, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da Licença Maternidade.

PREVENÇÃO DO CÂNCER

Recomenda-se às Empresas signatárias desta Convenção, que se inclua em seus PCMSO e em suas SIPAT intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer.

EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

1) Será garantido o emprego ao empregado alistado para prestação do Serviço Militar, incluindo-se nessa condição o empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra, desde a data da sua incorporação, até 30 (trinta) dias após a baixa.

2) A Garantia conforme mencionado no item 1 acima, perderá seu efeito no caso de cometimento de falta grave.

ISONOMIA SALARIAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Quando idêntica a função e o trabalho for de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo, cor, etnia, idade, ou estado civil.

Parágrafo Único – Para os fins da presente cláusula, trabalho de igual valor será aquele realizado com o mesmo tempo, perfeição técnica, entre pessoas cujas diferenças de tempo de serviço não ultrapassem dois anos.

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade.

NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas deverão fornecer gratuitamente, papel higiênico, toalhas descartáveis, sabões, detergentes e similares, e demais produtos de higiene pessoal aos trabalhadores, de acordo com condições específicas do trabalho realizado.

As instalações sanitárias, refeitórios, cozinhas, e vestiários, deverão prover total atendimento, dentro do mais absoluto padrão de limpeza e conservação, observando o número de trabalhadores por turno de trabalho e a natureza das atividades.

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas onde existam Acordos de PLR continuarão as suas políticas de negociação coletiva específica com os pertinentes sindicatos profissionais, estabelecendo-se indicadores, metas e valores.

Nas empresas onde ainda não existam Acordos de PLR recomendamos, que sejam implementadas, com a definição de Indicadores, metas e valores, negociados com os respectivos sindicatos Profissionais.

CONTROLE DA POTABILIDADE DA ÁGUA

As empresas deverão efetuar análise bacteriológica semestral na água potável oferecida aos trabalhadores. As coletas das amostras deverão ser realizadas sobre rigoroso critério técnico.

Os resultados das respectivas análises e as manutenções dos reservatórios e caixas d'água deverão ser discutidos nas reuniões da CIPA e registrados em ata, além de divulgado aos trabalhadores, por meio de quadros de avisos, ou meios eletrônicos mais favoráveis.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza, sofrendo higienização periódica em intervalos não superiores a 6 (seis) meses.

EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES E ATENÇÃO À SAÚDE

As empresas, por meio de seus departamentos de saúde, deverão realizar os devidos exames médicos complementares previstos na NR 7, sempre na observância aos riscos de exposição existentes no ambiente de trabalho, contemplando procedimentos básicos de orientação, facilitação e acompanhamento, voltados aos programas de atenção à saúde da mulher, saúde do homem, e em especial, atenção à saúde da pessoa com deficiência, em atividade ocupacional.

MULTA

1) Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (hum por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

2) Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam combinações específicas.

REFORMA TRABALHISTA

A partir de março de 2018, as partes se comprometem a discutir os impactos da Reforma Trabalhista, bem como as cláusulas da convenção coletiva de trabalho.

São Paulo, 8 de Novembro de 2017

Vamos reagir, resistir, denunciar e parar as empresas!

DIRETOR(A) – SEDE SÃO PAULO

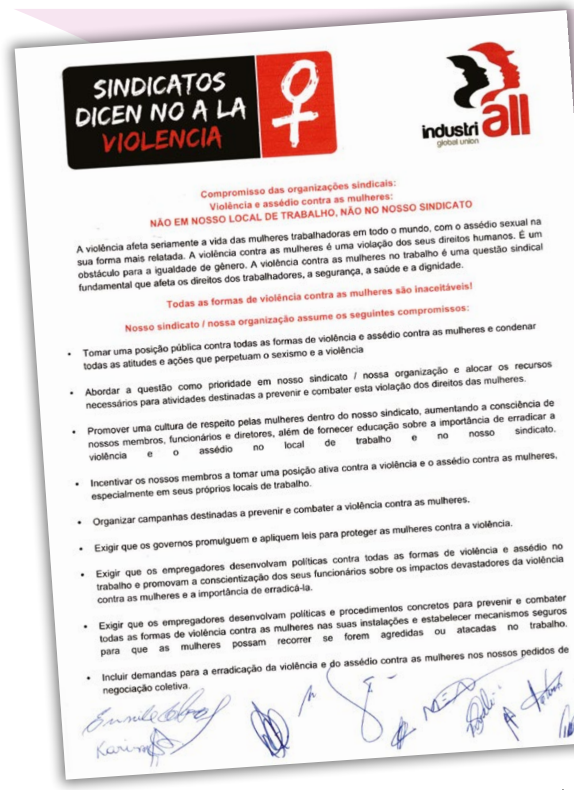
ADNALDO	3388-1047/1052
ADRIANO LATERI	3388-1120/1122
ALEMÃO	3386-9988 / 9989
ALSIRA	3388-1193 / 1172
BIRO	3386-9986 / 9987
BOMBEIRINHO	3388- 1021/1041
CARLÃO	3388-1202 / 1205
CEARÁ	3388-1130 / 1134
CHICO PANÇA	3386-9962 / 9963
CRISTINA	3386-9973 / 9959
CURIÓ	3388-1169 / 1179
DONIZETI	3388-1240 / 1241
EMERSON	3386-9998 / 9999
ERLON	3388-1198 / 1199
GERMANO	3386-9994 / 9995
JAMANTA	3386-9990 / 9991
JESUS	3386-9978 / 9979
JOSÉ LUIZ	3388-1023 / 1043
JOSÉ SILVA	3388-1213 / 1223
JOSIAS	3386-9968 / 9969
LOURIVAL	3388-1123 / 1124
MALA	3388-1016 / 1036
MALOCA	3388-1142 / 1143
MAURÍCIO FORTE	3386-9984 / 9958
MIXIRICA	3386-9976 / 9977
NELSON	3388-1116 / 1136
NINJA	3386-9996 / 9997
NIVALDO	3388-1020 / 1040
PORFÍRIO	3386-9992 / 9993
RODRIGO	3386- 9982 / 9983
RUBENS	3388-1019 / 1039
SALES	3386-9966 / 9967
SONETE	3388-1125 / 1050
TECO	3388-1069 / 1096
TITO	3386-9964 / 9965
UÉLIO	3386-9974 / 9975
YARA	3386-9958 / 9957

DIRETOR(A) SUBSEDE MOGI DAS CRUZES

ESTER	4699-8707 / 8709
PAULÃO	4699-8703 / 8704
SILVIO	4699-8706 / 8707

MARÇO MULHER

SINDICATO ENTRA NA CAMPANHA MUNDIAL CONTRA A VIOLÊNCIA À MULHER


SINDICATOS DICEN NO A LA VIOLENCIA

industriAll global union

Compromisso das organizações sindicais:
Violência e assédio contra as mulheres:
NÃO EM NOSSO LOCAL DE TRABALHO, NÃO NO NOSSO SINDICATO

A violência afeta seriamente a vida das mulheres trabalhadoras em todo o mundo, com o assédio sexual na sua forma mais relatada. A violência contra as mulheres é uma violação dos seus direitos humanos. É um obstáculo para a igualdade de gênero. A violência contra as mulheres no trabalho é uma questão sindical fundamental que afeta os direitos dos trabalhadores, a segurança, a saúde e a dignidade.

Todas as formas de violência contra as mulheres são inaceitáveis!

Nosso sindicato / nossa organização assume os seguintes compromissos:

- Tomar uma posição pública contra todas as formas de violência e assédio contra as mulheres e condenar todas as atitudes e ações que perpetuam o sexismo e a violência
- Abordar a questão como prioridade em nosso sindicato / nossa organização e alocar os recursos necessários para atividades destinadas a prevenir e combater esta violação dos direitos das mulheres.
- Promover uma cultura de respeito pelas mulheres dentro do nosso sindicato, aumentando a consciência de nossos membros, funcionários e diretores, além de fornecer educação sobre a importância de erradicar a violência e o assédio no local de trabalho e no nosso sindicato.
- Incentivar os nossos membros a tomar uma posição ativa contra a violência e o assédio contra as mulheres, especialmente em seus próprios locais de trabalho.
- Organizar campanhas destinadas a prevenir e combater a violência contra as mulheres.
- Exigir que os governos promulguem e apliquem leis para proteger as mulheres contra a violência.
- Exigir que os empregadores desenvolvam políticas contra todas as formas de violência e assédio no trabalho e promovam a conscientização dos seus funcionários sobre os impactos devastadores da violência contra as mulheres e a importância de erradicá-la.
- Exigir que os empregadores desenvolvam políticas e procedimentos concretos para prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres nas suas instalações e estabelecer mecanismos seguros para que as mulheres possam recorrer se forem agredidas ou atacadas no trabalho.
- Incluir demandas para a erradicação da violência e do assédio contra as mulheres nos nossos pedidos de negociação coletiva.

Na abertura do Encontro Março Mulher Metalúrgica, realizado em 9 de março, no Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, o presidente Miguel Torres assinou um documento, com aprovação de todas as mulheres participantes do evento, em que o Sindicato assume o compromisso de colocar em prática, na base metalúrgica, ações efetivas de combate à violência e ao assédio contra as trabalhadoras.

A campanha foi lançada pela IndustriALL Global Union (www.industriall-union.org/es) e apresentada no evento pela companheira Mônica Veloso, vice-presidente da CNTM e presidente do Comitê de Mulheres da IndustriAll.

O Encontro foi organizado pelo Departamento da Mulher, do Sindicato, coordenado pela diretora Maria Euzilene Nogueira, a Leninha, com palestras sobre os impactos da reforma trabalhista e da Previdência na vida das mulheres, debates e atividades culturais.

JAÉLCIO SANTANA



PAULO SEGURA





Miguel Torres, presidente Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes

NÃO à violência e às desigualdades

Com o slogan "Não é Não" e a participação de mais de 130 trabalhadoras da categoria, o Encontro Março Mulher Metalúrgica discutiu a questão da violência, os impactos das reformas trabalhista e previdenciária na vida das mulheres e o problema das desigualdades, entre outras questões.

A diretora **Leninha,** coordenadora do Departamento da Mulher, destacou a importância do encontro para a mulher operária e mãe de família e pediu "menos teoria e mais prática na luta contra o abuso, o assédio, a violência e as desigualdades no mercado de trabalho".

O presidente **Miguel Torres** disse que, infelizmente, ainda há muito assédio e desigualdades. "Temos que estar atentos para combater estas situações e ampliar os instrumentos de defesa dos direitos da mulher". Ele considera o sistema político brasileiro o maior causador das diferenças.

"Os homens têm mais respeito e direitos que as mulheres. Vamos refletir mais sobre este momento de crise institucional e estrutural do Brasil. É dever dos brasileiros votarem com mais consciência nas próximas eleições e em projetos que beneficiam a população e não em falas bonitas", afirmou.

Elza Costa, diretora financeira, criticou a desigualdade no mercado de trabalho, lembrou que os homens são mais valorizados e ganham mais, que a mulher enfrenta o racismo dentro e fora das fábricas e que os órgãos ditos competentes são omissos nestas questões. "Nós, mulheres, temos que apoiar umas às outras e estar sempre refletindo sobre tudo o que acontece", afirmou.

O secretário-geral Jorge Carlos de Morais, o **Arakém**, disse que é preciso respeitar e tratar as mulheres com igualdade e que o assédio sofrido pelas companheiras é inaceitável. "A nova lei trabalhista trouxe um grande risco às gestantes e lactantes. Isto também tem que ser combatido".

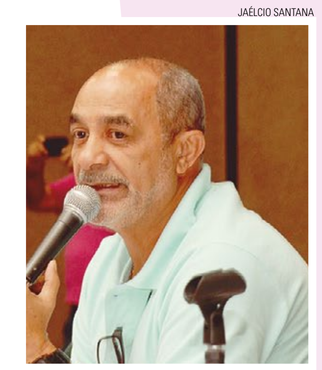
As mulheres participaram de outras dinâmicas e aquelas com mais de 45 anos de idade foram presenteadas com exames e tratamentos gratuitos para osteoporose, oferecidos pelo Centro de Referência em Atenção à Saúde da Família Metalúrgica, na Rua do Carmo.

PALESTRA - Em sua palestra sobre "reforma da Previdência e o impacto na vida das mulheres", a advogada Vera Lacerda apontou como a reforma do governo, se ainda for votada e aprovada, vai acabar com o direito de aposentadoria. "Este encontro foi um grito de basta contra os retrocessos".

PARTICIPANTES - O Encontro Março Mulher Metalúrgica contou com a participação de Mônica Veloso, vice-presidente da CNTM, membro do executivo da IndustriAll Global Union e vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco, Maria Auxiliadora dos Santos (Secretária da Mulher da Força Sindical e presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Brinquedo), Roseli Lima (diretora do Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos), Eunice Cabral (presidente do Sindicato das Costureiras) e Karina Sampaio (Confederação das Mulheres do Brasil), com apoio de todos os diretores(as) e assessores(as) do Sindicato na organização do Encontro e na mobilização das trabalhadoras nas fábricas.

OUTRAS HOMENAGENS – No dia 12 de março, o Sindicato ofereceu um café da manhã às funcionárias da subsede de Mogi das Cruzes e, no dia 14, às companheiras do Centro de Referência em Atenção à Saúde da Família Metalúrgica, na Rua do Carmo.

JAÉLCIO SANTANA



Arakém, Secretário-geral do Sindicato

BOXMÍDIA



Elza Costa, diretora financeira do Sindicato

JAÉLCIO SANTANA



Diretora Leninha, coordenadora do Departamento da Mulher



Café da manhã na Subsede de Mogi das Cruzes



JAÉLCIO SANTANA

Centro de Referência em Atenção à Saúde da Família Metalúrgica

DEFESA DA INDÚSTRIA E DO EMPREGO

METALÚRGICOS PROTESTAM NO CONSULADO AMERICANO CONTRA SOBRETAXAS DO AÇO E DO ALUMÍNIO

FOTOS JAÉLCIO SANTANA





Dirigentes e assessores do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes participaram em 5 de março de um protesto convocado pela CNTM (Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos) e Força Sindical, em frente ao Consulado dos Estados Unidos, na zona sul de São Paulo, em repúdio à decisão do presidente Donald Trump de taxar o aço (em 25%) e o alumínio (em 10%) que os Estados Unidos importam de outros países.

A decisão afeta diretamente o Brasil, que é o segundo maior exportador de aço para os Estados Unidos. Corremos o risco de ter nossa produção diminuída e perder em torno de 400 mil empregos em toda a cadeia produtiva.

O objetivo do nosso protesto em frente ao Consulado foi chamar a atenção da sociedade para este risco e cobrar uma posição firme do governo brasileiro contra o protecionismo.

"Foi um ato pacífico, simbólico, o primeiro de um série de ações contra esta medida em defesa dos empregos no Brasil e da indústria nacional. Não podemos aceitar que, agora que o País dá sinais de retomada do crescimento, uma decisão destas venha nos afetar negativamente", afirmou **Miguel Torres**, presidente da CNTM e do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes e vice-presidente da Força Sindical.

Segundo João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical, "toda pressão é necessária, do movimento sindical e trabalhadores, dos empresários e do governo brasileiro".

O protesto foi reforçado com faixas, um painel retratando o presidente Trump como um "vampirão" que morde e esmaga os empregos no Brasil e em outros países e um manifestante vestido de homem-de-ferro (simbolizando a defesa do aço brasileiro).

As entidades que participam do movimento Brasil Metalúrgico fizeram uma nota de repúdio.

No dia 21, o governo norte-americano anunciou que vai negociar as taxas com o governo brasileiro. Enquanto isso, as taxas ficam suspensas.



NOTA DE ENTIDADES DE TRABALHADORES DO SETOR METALÚRGICO DO BRASIL

EM DEFESA DA PRODUÇÃO E DO EMPREGO NA INDÚSTRIA SIDERÚRGICA BRASILEIRA

É lamentável o anúncio feito pelo governo norte-americano de elevar a tarifa de importação de aço em 25% e do alumínio em 10%. O Brasil, além de ser grande exportador destes produtos para os Estados Unidos, é historicamente, um importante parceiro e aliado comercial deste país.

Espanta o fato de que os Estados Unidos, que defendem o liberalismo econômico e a liberdade de comércio entre as nações, tomem medidas claramente protecionistas e totalmente contrárias ao contexto de globalização dos mercados enfaticamente por eles defendida em todos os fóruns internacionais.

Entre 2009 e 2016, o Brasil apresentou saldo negativo em suas transações comerciais com os Estados Unidos. Neste período, o déficit acumulado foi de US$ 48,3 bilhões, o maior já registrado na história do comércio exterior brasileiro em um período de oito anos com um único país. Nem por isto o Brasil aventou a possibilidade de sobretaxar produtos norte-americanos ou criar-lhes qualquer tipo de barreiras de importação.

A razão alegada para sobretaxar o aço e o alumínio é a de que a importação destes produtos põe em risco a segurança nacional norte-americana, argumento totalmente infundado, pois o aço vendido aos Estados Unidos é semiacabado e complementar ao seu processo produtivo, não criando nenhum constrangimento ou dependência para sua indústria bélica ou aeroespacial.

Os dirigentes das entidades sindicais que integram o movimento Brasil Metalúrgico, abaixo-assinados, veem com muita preocupação o anúncio feito pelo presidente Donald Trump, pois a taxação excessiva sobre o aço e o alumínio brasileiros irá dificultar nossa exportação, gerar desemprego neste setor e problemas desnecessários nas relações comerciais entre os dois países.

Aguardamos atentamente que o governo Temer assuma posição firme em defenda da produção e do emprego no setor siderúrgico brasileiro e adote, se necessário, medidas cabíveis no âmbito dos fóruns comerciais internacionais, entre elas, a Organização Mundial do Comércio, contrárias a esta decisão unilateral do governo norte-americano.

As entidades solicitam audiência com o ministro Aloysio Nunes Ferreira Filho, das Relações Exteriores, para que possam manifestar sua preocupação e reivindicações e também apoio às ações complementares para a preservação dos interesses nacionais.

NENHUM DIREITO A MENOS!

Miguel Torres
Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM/Força Sindical

Paulo Cayres
Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT

Luiz Carlos Prates – Mancha
CSP/Conlutas

Marcelino da Rocha
FitMetal (Federação Interestadual de Metalúrgicos e Metalúrgicas do Brasil)

Delson José de Oliveira
UGT/Minas

José Avelino – Chinelo
CSB

BRASIL METALÚRGICO
UNIR E RESISTIR | NENHUM DIREITO A MENOS
AÇÃO UNIFICADA DE SINDICATOS, FEDERAÇÕES E CONFEDERAÇÕES DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA
CUT UGT CTB CSB CSP INTERSINDICAL CGTB FST Fenatema

Facebook.com/brasilmetalurgico

LUTA POR JUSTIÇA

HOMENAGEM À VEREADORA MARIELLE E AO MOTORISTA ANDERSON EM PROTESTO CONTRA A VIOLÊNCIA

PAULO SEGURA







O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes e a Força Sindical fizeram, em 19 de março, uma assembleia com os trabalhadores da Fame, no Belenzinho, zona leste de São Paulo.

Foi uma assembleia em homenagem à vereadora Marielle Franco (PSOL) e ao motorista Anderson Gomes, brutalmente assassinados, no dia 14 de março, no Rio de Janeiro, e também um protesto da categoria contra a violência, as injustiças sociais e os ataques aos direitos da classe trabalhadora.

Os cerca de dois mil trabalhadores receberam uma fita preta para, em sinal de luto e fizeram um minuto de silêncio. Depois todos saíram em passeata pelo viaduto Guadalajara, gritando "Marielle, presente!", "Democracia, sim, Violência, não!", "Direitos, sim, reformas, não!"

Miguel Torres, presidente do Sindicato e da CNTM, e vice-presidente da Força Sindical, disse que Marielle lutava em defesa das comunidades pobres. "O que fizeram foi uma execução. Vamos lembrar também de Chico Mendes, que defendia os povos da Amazônia, de Santo Dias e Manoel Fiel Filhos, mortos pela ditadura, e tantos outros. Não podemos nos calar, não podemos nos omitir. Estão chegando as eleições, que podem corrigir os desmandos que estão acontecendo. Temos que escolher bem os deputados, senadores, governadores e o presidente da República.Estamos passando por um processo de retirada de direitos e afronta à liberdade. Todos querem um País mais justo, que olhe para o futuro, para nossas crianças e distribua renda", afirmou.

O diretor José Luiz e sua equipe mobilizaram os trabalhadores para a manifestação, que contou com a participação de João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical, Eduardo Annunciato, o Chicão, presidente do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo, do secretário-geral do Sindicato, Jorge Carlos de Morais, o Arakém, diretores e diretoras do Sindicato e suas equipes.





Juruna disse que todos foram atingidos por aquelas balas. "É preciso mobilização e enfrentamento para parar a repressão e o assassinato dos que lutam pelo povo".

Para a diretora Maria Euzilene Nogueira, a Leninha, o que aconteceu com Marielle foi uma brutalidade. "O que ela quer de nós não é luto, é luta! Nós, mulheres, estamos lutando".

Chicão disse que tentaram calar a vereadora. "O tiro foi certeiro, mas erraram na estratégia. A voz dela está sendo ouvida mais do que antes".

BRASIL METALÚRGICO

Movimento prepara ações pelos direitos da categoria



O movimento Brasil Metalúrgico fez, no dia 20 de março, a primeira reunião do ano de retomada das discussões sobre as próximas ações da categoria na luta pelos direitos trabalhistas e previdenciários, a representação sindical e questões de interesse nacional, que afetam os trabalhadores e a sociedade.

O encontro, realizado na sede do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, reuniu dirigentes de sindicatos, federações e confederações ligados a todas as centrais sindicais.

"Esta é a primeira reunião do ano, de planejamento de novas ações e de avaliação dos acontecimentos políticos e econômicos que estão afetando o movimento sindical e os trabalhadores", afirmou Miguel Torres, presidente do Sindicato e da CNTM e vice-presidente da Força Sindical.

Os dirigentes falaram das dificuldades da luta pela garantia dos direitos e da representação sindical, diante da nova lei (reforma) trabalhista, da situação econômica, das desigualdades e da insegurança, da tentativa de desqualificação do movimento sindical, inclusive do programa de privatizações do patrimônio nacional como Petrobras, Eletrobras, Embraer e da água (Aquífero Guarani). E concordaram em aprovar uma pauta única do movimento.

Esta pauta envolve: avançar na construção do Contrato Coletivo Nacional, as campanhas salariais, elaboração de um programa de desenvolvimento com geração de empregos de qualidade, a inserção de mais categorias nas ações do movimento, com ações regionais e estaduais, as eleições de 2018 e o debate eleitoral.

"Vamos definir a pauta que queremos e levar para os candidatos", disse Miguel Torres. Os dirigentes aprovaram, também, fazer manifestações contra a violência e a perseguição política de líderes ligados aos movimentos sociais e sindicais – incluindo homenagens à vereadora Marielle Franco (PSOL) e ao motorista Anderson Gomes, assassinados no Rio de Janeiro.

A reunião contou com a presença do consultor sindical João Guilherme, Pedro Celestino, do Clube de Engenharia, Airton dos Santos (Dieese), dirigentes metalúrgicos de SP/CNTM/Força Sindical, do ABC/CNM/CUT, da Fitmetal/CTB, da CSP/Conlutas e das bases de Jaguariúna, Campinas, Guarulhos, Santo André, São José dos Campos e Itajubá/Paraisópolis.

A próxima reunião será dia 20 de abril.

BRASIL METALÚRGICO
UNIR E RESISTIR | NENHUM DIREITO A MENOS
AÇÃO UNIFICADA DE SINDICATOS, FEDERAÇÕES E CONFEDERAÇÕES DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA
CUT UGT CTB CSB CSP INTERSINDICAL CGTB FST Fenatema

SINDICALIZAÇÃO

FIQUE SÓCIO
E APROVEITE OS BENEFÍCIOS!

O trabalhador que decide se sindicalizar fortalece o Sindicato, passa a ter uma participação mais expressiva nas lutas em defesa de seus direitos e interesses, incluindo as conquistas salariais, de PLR e outras, ganha mais consciência coletiva de classe e usufrui com sua família dos seguintes benefícios:

FOTOS ARQUIVO SINDICATO









- Centro de Referência e Atenção à Saúde da Família Metalúrgica na Rua do Carmo
- Centro de Lazer da Família Metalúrgica em Praia Grande
- Clube de Campo em Mogi das Cruzes
- Sede própria com Departamento Jurídico, em São Paulo, na rua Galvão Bueno, 782, Liberdade
- Subsede em Mogi das Cruzes, na Rua Afonso Pena, 137, Vila Tietê
- Convênios com Faculdades, Escolas e Cursos
- Participação como jogador da Copa de Futebol de Campo dos Metalúrgicos







Saiba como ficar SÓCIO DO SINDICATO

- Vá até a sede do Sindicato, rua Galvão Bueno, 782, Liberdade, e procure a Central de Atendimento ao Associado, no 1º andar.
- Com os seguintes documentos: RG, CPF e carteira de trabalho (ou último holerite), você preencherá uma ficha de cadastro e, após assinar, receberá a sua carteirinha de sócio.
- Se preferir, faça seu cadastro pelo site www.metalurgicos.org.br ou procure o diretor ou assessor do Sindicato na porta de fábrica para preencher a ficha de cadastro. Depois eles entregarão em mãos a sua carteirinha de sócio.

Mais informações:
3388-1073
3388-1000
www.metalurgicos.org.br